

**PERANAN MOTIVASI MENURUT HIERARKI KEBUTUHAN PADA  
PT SRI VARIA WISATA PALEMBANG**



**PROPOSAL LAPORAN AKHIR**

**Dibuat Sebagai Syarat Untuk Menyelesaikan Pendidikan Diploma III  
Pada Jurusan Administrasi Bisnis  
Politeknik Negeri Sriwijaya**

**Disusun Oleh:**

**M. REYDHO WARDANA**

**0613 3060 1203**

**POLITEKNIK NEGERI SRIWIJAYA  
PALEMBANG  
2016**



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
POLITEKNIK NEGERI SRIWIJAYA  
Jalan Srijaya Negara, Palembang 30139  
Telp. 0711-353414 Fax. 0711-355918  
Website : [www.polisriwijaya.ac.id](http://www.polisriwijaya.ac.id) E-mail : [info@polsri.ac.id](mailto:info@polsri.ac.id)

LEMBAR PERSETUJUAN PROPOSAL LAPORAN AKHIR

1. Judul Laporan Akhir : Peranan Motivasi Menurut Hierarki Teori  
Kebutuhan Pada PT. Sri Varia Wisata Palembang
2. Jenis Laporan Akhir : Penelitian
3. Bidang Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
4. Identitas Mahasiswa  
Nama : M. Reydho Wardana  
NIM : 0613 3060 1203  
Jurusan : Administrasi Bisnis  
Program Studi : Administrasi Bisnis

Pembimbing I,

Lisnini, S.E., M.Si.  
195904211989102001

Palembang, 2016  
Pembimbing II,

Yusrizal Firdaus, S.E., M.M.  
196310221988031001

Mengetahui,  
Ketua Jurusan

A. Jalaluddin Sayuti, S.E., M.Hum.Res.M  
NIP 196008051989101001

## **PROPOSAL LAPORAN AKHIR**

- 1. JUDUL LAPORAN AKHIR: PERANAN MOTIVASI MENURUT  
HIERARKI TEORI KEBUTUHAN  
PADA PT. SRI VARITA WISATA  
PALEMBANG**
- 2. JENIS LAPORAN AKHIR : PENELITIAN**
- 3. BIDANG ILMU : MANAJEMEN SUMBER DAYA  
MANUSIA**
- 4. PENDAHULUAN**

### **4.1 Latar Belakang Pemilihan Judul**

Semakin besar suatu organisasi, semakin banyak pegawai/karyawan yang bekerja di dalamnya, sehingga besar kemungkinan timbulnya permasalahan dalam suatu organisasi. Suatu organisasi, baik itu organisasi pemerintah maupun swasta dalam menjalankan aktivitasnya akan selalu melibatkan pegawai sebagai salah satu faktor penentu bagi kelangsungan hidup organisasi itu sendiri. Maka tidak salah apabila kita menetapkan faktor pegawai sebagai unsur yang sangat penting dibandingkan dengan faktor produksi lainnya.

Menurut Gomes (2003:247), produktivitasnya kerja seorang karyawan biasanya terwujud dari prestasi karyawan tersebut di perusahaan. Seorang karyawan ingin mencapai prestasi yang setinggi-tingginya sesuai dengan prestasinya. Tinggi rendahnya produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah faktor motivasi. Untuk mengelola faktor produksi tenaga kerja, agar mereka dapat memberikan karyanya dengan maksimal, untuk itu kepada mereka diberikan suatu motivasi yang berguna sebagai pendorong dan pemberi semangat di dalam melaksanakan tugasnya. Karena telah kita ketahui bahwa unsur manusia merupakan unsur yang kompleks, dimana manusia mempunyai nafsu, keinginan, kebutuhan-kebutuhan, dan jika semua keadaan tersebut terpenuhi maka akan dapat menimbulkan kepuasan, sehingga mereka akan berkerja dengan penuh semangat dan diharapkan produktivitasnya dapat meningkat.

Untuk menciptakan kondisi yang demikian, diperlukan adanya usaha-usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja bagi setiap pegawai. Ini dimungkinkan bila terwujudnya peningkatan motivasi kerja pegawai secara

optimal. Sebab bagaimanapun juga tujuan organisasi/perusahaan, salah satunya adalah untuk meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja pegawai.

Menurut Rivai (2014:472), pada dasarnya pemberian motivasi ini merupakan hal yang dapat memacu pegawai untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan instansi. Sehubungan dengan hal tersebut, untuk memotivasi tenaga kerja dapat dilakukan dengan berbagai cara, antara lain dengan memberikan kompensasi langsung yang berupa gaji/upah, kenaikan jenjang jabatan yang lebih tinggi atau pemberian penghargaan pujian terhadap pegawai yang berbakat, serta yang berupa tunjangan-tunjangan dan memungkinkan memperhatikan lingkungan kerja para pegawai dari organisasi tersebut sehingga pegawai dapat memiliki semangat dan kegairahan kerja dan termotivasi di dalam melaksanakan tugasnya dan pada akhirnya tujuan organisasi tersebut dapat terwujud atau terlaksana dengan baik.

PT Sri Varia Wisata Palembang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang biro perjalanan khususnya perjalanan haji & umroh yang beralamat di Jl. Melur No. 14 Major Zen, Komp. PT Pusri, Palembang.

Salah satu tujuan PT Sri Varia Wisata juga ingin meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia yaitu meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan motivasi sebagai pendorong agar karyawan dapat bekerja dengan semangat dan lebih baik lagi untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya tugas pimpinanlah untuk memberdayakan semua sumber-sumber yang ada di dalam organisasi, terutama sumber daya manusianya melalui motivasi. Namun yang menjadi permasalahan pada PT Sri Varia Wisata, apakah dengan pemberian motivasi akan membuat pegawai dapat bekerja lebih produktif dan sesuai dengan tujuan organisasi.

Dari uraian tersebut di atas maka penulis ingin meneliti sampai sejauh mana peranan motivasi yang telah ada dan telah dilakukan oleh PT Sri Varia Wisata dan motivasi yang diberikan oleh PT Sri Varia Wisata pada karyawannya yaitu dengan memberikan gaji yang sudah diatas UMR (Upah Minimum Regional) dan pemberian tunjangan yang mencukupi. Maka dari itu penulis tertarik untuk membahas hal tersebut ke dalam laporan akhir dengan

judul **“Peranan Motivasi Menurut Hierarki Kebutuhan pada PT Sri Varia Wisata Palembang”**.

#### **4.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis uraikan diatas , maka dapat ditentukan beberapa identifikasi masalah yaitu sebagai berikut:

- a. Bagaimana peranan motivasi menurut hierarki teori kebutuhan yang diberikan pada PT Sri Varia Wisata Palembang.
- b. Komponen motivasi apa yang paling dominan berpengaruh pada PT Sri Varia Wisata Palembang.

Dari identifikasi masalah tersebut, maka dapat ditarik masalah pokoknya adalah **“Bagaimanakah Peranan Motivasi Menurut Hierarki Teori Kebutuhan pada PT Sri Varia Wisata Palembang?”**.

#### **4.3 Ruang Lingkup Pembahasan**

Agar tidak menyimpang dari pokok permasalahan yang ada maka penulis membatasi ruang lingkup pembahasan, yaitu: Peranan motivasi menurut hierarki kebutuhan pada PT Sri Varia Wisata Palembang.

#### **4.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

##### **4.4.1 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimanakah Peranan motivasi menurut hierarki teori kebutuhan pada PT Sri Varia Wisata Palembang.

##### **4.4.2 Manfaat Penelitian**

###### **1. Bagi Penulis**

Sebagai pengetahuan dan informasi dalam mengembangkan wawasan akademik dan pengetahuan praktis penulis dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai

peranan motivasi menurut hierarki teori kebutuhan pada PT Sri Varia Wisata Palembang.

## **2. Bagi Perusahaan**

Sebagai informasi untuk menjadi salah satu masukan mengenai peranan motivasi menurut hierarki teori kebutuhan pada PT Sri Varia Wisata Palembang.

## **3. Bagi Pihak Lain**

Sebagai salah satu literatur bagi pihak lain yang membutuhkan khususnya mahasiswa yang akan mengadakan penelitian di bidang yang sama.

# **5. TINJAUAN PUSTAKA**

## **1. Pengertian Motivasi**

Dalam menghadapi kehidupan serba modern dengan teknologi yang canggih, peranan karyawan sebagai sumber tenaga kerja dalam suatu unit organisasi sangat dibutuhkan untuk menghasilkan produk yang berkualitas, baik itu berupa materil maupun jasa. Jadi perusahaan atau organisasi berusaha agar karyawannya termotivasi untuk bekerja dengan giat, salah satu diantaranya dengan meningkatkan tingkat kepuasan kerja para karyawannya. Suatu kesimpulan menyeluruh sehubungan dengan gaji, keselamatan kerja, *supervise*, relasi-relasi antar perorangan dalam kerja, peluang di masa yang akan datang dan perkerjaan itu sendiri.

## **2. Pengertian Motivasi**

Manajemen Sumber Daya Manusia pada dasarnya berisikan langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan tertentu, baik tujuan individual maupun organisasi. Keberhasilan pengelolaan organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh efektivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya

manusia. Dalam hal ini organisasi atau perusahaan mempunyai teknik khusus untuk memelihara prestasi kerja tersebut, antara lain dengan memberikan motivasi kepada bawahan agar dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

Setiap karyawan pasti memerlukan motivasi untuk lebih menyemangati mereka dalam bekerja. Motivasi seseorang berasal dari intern dan ekstern.

Motivasi yang bersifat Intrinsik adalah sifat pekerjaan itu sendiri yang membuat seseorang termotivasi, orang tersebut mendapat kepuasan dengan melakukan pekerjaan tersebut bukan karena rangsangan lain seperti status ataupun uang atau bisa juga dikatakan seorang yang melakukan hobinya. Sedangkan Motivasi Ekstrinsik adalah manakala elemen-elemen di luar pekerjaan yang melekat di pekerjaan tersebut menjadi faktor utama yang membuat seorang termotivasi seperti status ataupun kompensasi.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. (Hasibuan, 2005:145).

Menurut Samsudin dalam Maulina (2015:11), dorongan dari manusia untuk ikut dalam mencapai tujuan organisasi dikarenakan setiap individu memiliki kebutuhan-kebutuhan yang tersusun secara hierarki dari tingkat yang paling mendasar sampai pada tingkat paling tinggi. Setiap kali kebutuhan tingkat yang paling rendah terpenuhi maka akan muncul kebutuhan yang lebih tinggi.

Jadi motivasi dapat diartikan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu: Arah Perilaku (kerja untuk mencapai tujuan) dan Kekuatan Perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).

Motivasi meliputi perasaan unik pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka.

Pada dasarnya, proses motivasi dapat digambarkan jika seseorang tidak puas akan mengakibatkan ketegangan, yang pada akhirnya akan mencari jalan atau tindakan untuk memenuhi dan terus mencari kepuasan yang menurut ukurannya sendiri sudah sesuai dan harus terpenuhi. Sebagai contohnya, beberapa karyawan secara regular menghabiskan sebagian waktunya untuk berbicara atau mendiskusikan sesuatu di kantor, yang sebenarnya hanya untuk memuaskan kebutuhan sosialnya. Langkah ini sebagai salah satu usaha yang bagus, namun tidak produktif dalam mewujudkan hasil kerja atau target kerja.

### **3. Teori Motivasi**

Pada dasarnya, proses motivasi dapat digambarkan jika seseorang tidak puas akan mengakibatkan ketegangan, yang pada akhirnya akan mencari kepuasan yang menurut ukurannya sendiri sudah sesuai dan harus terpenuhi.

Berikut ini merupakan salah satu teori motivasi yaitu Hierarki Teori Kebutuhan (*Hierarchical of Needs Theory*) yang dikemukakan oleh Maslow dalam Rivai (2014:840), yakni:





*Gambar 1: Hierarki Kebutuhan Maslow*  
Sumber: Maslow dalam Rivai (2014:840)

#### 1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

#### 2. Kebutuhan Rasa Aman

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

#### 3. Kebutuhan Sosial

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

#### 4. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

#### 5. Kebutuhan Aktualisasi diri

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

Menurut Hasibuan (2007:216), mengatakan motivasi berasal dari bahasa latin, *Mavere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Dengan demikian motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan mewujudkan tujuan perusahaan.

Sedangkan motivasi menurut *American Encyclopedia* dalam Hasibuan (2011:99) adalah kecenderungan (suatu sifat yang merupakan pokok pertentangan) dalam diri seseorang yang membangkitkan dan mengarahkan tindak-tanduknya. Motivasi meliputi faktor kebutuhan biologis dan emosional yang hanya dapat diduga dari pengamatan tingkah laku manusia.

Dari pengertian-pengertian tersebut dapat berarti bahwa motivasi itu menggunakan tolak ukur dari prinsip utama bahwa “manusia”/seseorang yang hanya melakukan suatu kegiatan, yang menyenangkan untuk dilakukan, dan tidak menutup suatu kemungkinan bahwa dalam keadaan terpaksa seseorang mungkin saja melakukan sesuatu yang tidak disukainya. Sehingga untuk mencegah semuanya terjadi dan kegiatan berjalan dengan efektif dan efisien, maka para pemimpin harus mampu memotivasi para bekerja dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya.

#### 4. Unsur-unsur Penggerak Motivasi

Menurut Sastrohadiwiryo (2003:268) terdapat unsur-unsur penggerak motivasi, antara lain :

### Kinerja (*Achievement*)

Seseorang yang memiliki keinginan berkinerja sebagai suatu “kebutuhan” atau needs dapat mendorongnya mencapai sasaran. McClelland menjelaskan bahwa tingkat *needs of achievement* yang telah menjadi naluri kedua, merupakan kunci keberhasilan seseorang. Melalui suatu *Achievement Motivation Training* (AMT) makan Entrepreneurship, sikap hidup untuk berani mengambil resiko untuk mencapai sasaran yang lebih tinggi dapat dikembangkan.

### Penghargaan (*Recognition*)

Penghargaan, pengakuan, atau *recognition* atas suatu kinerja yang telah dicapai seseorang akan merupakan perangsang yang kuat. Pengakuan atas suatu kinerja, akan memberikan kepuasan batin yang telah tinggi daripada penghargaan dalam bentuk materi atau hadiah. Penghargaan atau pengakuan dalam bentuk piagam penghargaan atau medali, dapat menjadikan perangsang yang lebih kuat dibandingkan dengan hadiah berupa atau bonus/uang.

### Tantangan (*Challenge*)

Adanya tantangan yang dihadapi, merupakan perangsang kuat bagi manusia untuk mengatasinya. Suatu sasaran yang tidak menantang atau dengan mudah dapat dicapai biasanya tidak mampu menjadi perangsang, bahkan cenderung menjadi kegiatan rutin.

### Tanggung jawab (*Responsibility*)

Adanya rasa ikut memiliki akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab.

### Pengembangan (*Development*)

Pengembangan kemampuan seseorang, baik dari penguasaan kerja atau kesempatan untuk maju, dapat merupakan perangsang kuat bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih giat atau lebih bergairah. Apalagi jika pengembangan perusahaan selalu dikaitkan dengan kinerja atau produktivitas tenaga kerja.

### Keterlibatan (*Involvement*)

Rasa ikut terlibat dalam suatu proses pengambilan keputusan atau bentuknya, dapat pula “kotak saran” dari tenaga kerja yang dipadukan masukan untuk manajemen perusahaan merupakan perangsang yang cukup kuat untuk tenaga kerja. Melalui kotak saran tenaga kerja merasa diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan atau

langkah-langkah kebijakan yang akan diambil manajemen. Rasa terlibat akan menambah rasa ikut bertanggung jawab, rasa dihargai yang merupakan “tantangan” yang harus dijawab, melalui peran serta berkinerja untuk pengembangan usaha dan pengembangan pribadi. Adanya rasa keterlibatan (*involvement*) bukan saja menciptakan rasa memiliki dan rasa tanggung jawab, tetapi juga menimbulkan motivasi diri untuk bekerja lebih baik menghasilkan produk yang lebih bermutu.

#### Kesempatan (*Opportunity*)

Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karir yang terbuka, dari tingkat bawah sampai tingkat manajemen atas merupakan perangsang yang cukup kuat bagi tenaga kerja. Bekerja tanpa harapan atau kesempatan untuk meraih kemajuan atau perbaikan nasib, tidak akan merupakan perangsang untuk berkinerja atau bekerja produktif.

### 5. Jenis-jenis Motivasi

Menurut Mohyi (1999:162), jenis-jenis motivasi dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

- 1) Motivasi positif, adalah pemberian motivasi yang dilakukan dengan cara memberikan harapan atau hadiah kepada karyawan yang mempunyai prestasi tinggi (menjalankan tugas lebih dari standar yang telah ditetapkan). Hadiah atau imbalan dapat berupa uang, barang, piagam penghargaan, pujian atau penggunaan fasilitas yang lain.
- 2) Motivasi negatif, adalah pemberian motivasi yang dilakukan dengan cara dikenakan denda, hukuman, ancaman dan sanksi terhadap karyawan yang melanggar peraturan/ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Menurut Ranupandojo dan Husnan (1990: 204) terdapat dua jenis motivasi, yaitu sebagai berikut:

#### 1) Motivasi positif

Dalam motivasi positif bisa dilakukan seorang manajer dalam memotivasi para karyawan, bentuk motivasi positif ini bisa berupa :

##### a. Penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan

Kebanyakan manusia senang menerima pengakuan terhadap pekerjaan yang diselesaikan dengan baik. Karena itu seorang atasan hendaknya bisa memberikan pujian atau reward kepada karyawannya, agar para karyawan bisa termotivasi untuk bekerja lebih baik.

b. Informasi

Pemberian informasi terhadap tugas yang diberikan haruslah jelas agar terhindar dari adanya salah paham dan agar suatu pekerjaan bisa diselesaikan dengan baik sesuai yang diharapkan oleh suatu perusahaan.

c. Pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai seorang individu

Setiap individu mempunyai karakter yang berbeda, karena itu seorang manajer harus memperhatikan karakter tersebut sehingga dalam memberikan perhatian bisa dipahami dengan baik oleh seorang karyawan.

d. Persaingan

Pada umumnya setiap orang senang bersaing secara jujur. Sikap dasar ini bisa dimanfaatkan oleh para pimpinan dengan memotivasi karyawan untuk bersaing secara sehat dengan rekan sekerjanya dalam bekerja.

e. Partisipasi

Partisipasi ini bisa dijalankan seorang pimpinan dengan memberikan kesempatan karyawan mengutarakan pendapat dalam perusahaan

f. Kebanggaan

Penggunaan kebanggaan sebagai alat motivasi atau overlap dengan persaingan dan pemberian penghargaan. Penyelesaian sesuatu pekerjaan yang dibebankan akan menimbulkan rasa puas dan bangga.

g. Uang

Pemberian uang ini bisa berupa komisi atau bonus terhadap karyawan yang bisa menyelesaikan pekerjaan diatas standar.

2) Motivasi negatif

Pemberian motivasi negatif ini merupakan suatu alat untuk bisa mempengaruhi seseorang dalam menjalankan sesuatu kegiatan yang sesuai dengan keinginan kita, tapi pemberian motivasi ini memberikan dampak negatif bagi pelaku berupa ketakutan atau kecemasan. Dan pemberian motivasi negatif ini menurut Ranupandojo dan Husnan (1990:214), bisa berupa ancaman dan hukuman yang bisa berupa pemberian teguran dan pemotongan gaji. Dan motif ini dimaksudkan untuk melindungi agar kenikmatan yang diperoleh tidak berkurang.

Untuk bisa menerapkan kedua jenis motivasi tersebut dikaitkan dengan tipe kepemimpinan, maka menurut Gouzali (2005:398) mengatakan bahwa pemberian motivasi positif akan dilakukan oleh tipe kepemimpinan partisipatif (kepemimpinan demokratis), sedangkan pemberian motivasi negatif akan dilakukan oleh pemimpin yang otoriter (otokratis).

Dalam pemberian kedua motivasi tersebut, tetap bisa dipraktekkan dalam suatu perusahaan, tetapi yang perlu diingat adalah pemberian kedua motivasi tersebut harus tepat dan seimbang dan juga disesuaikan dengan kondisi para pekerja, supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Dari beberapa teori dan penelitian yang dilakukan, biasanya pemberian motivasi positif akan efektif untuk jangka panjang, sedang pemberian motivasi negatif akan efektif untuk jangka pendek. Tetapi manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkannya.

## **6. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi**

Menurut Siagian dalam Maulina (2015:17) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dapat diketahui berdasarkan karakteristik dari individu yang bersifat khas yang terdiri dari delapan faktor, yaitu:

### **a. Karakteristik Biografi yang meliputi:**

1. Usia, hal ini penting karena usia mempunyai kaitan yang erat dengan berbagai segi kehidupan organisasional. Misalnya kaitan usia dengan tingkat kedewasaan teknis yaitu keterampilan tugas.
2. Jenis Kelamin, karena jelas bahwa implikasi jenis kelamin para pekerja merupakan hal yang perlu mendapat perhatian secara wajar. Dengan demikian perlakuan terhadap mereka pun dapat disesuaikan sedemikian rupa sehingga mereka menjadi anggota organisasi yang bertanggung jawab terhadap pekerjaan.
3. Status Perkawinan, dengan status ini secara tidak langsung dapat memberikan petunjuk cara dan teknik motivasi yang

cocok digunakan bagi para pegawai yang telah menikah dibandingkan dengan pegawai yang belum menikah.

4. Jumlah tanggungan, dalam hal ini jumlah tanggungan seorang pencari nafkah utama keluarga adalah semua orang yang biaya hidupnya tergantung pada pencari nafkah utama tersebut, tidak terbatas hanya pada istri atau suami dan anak-anaknya.
5. Masa kerja, dalam organisasi perlu diketahui masa seseorang karena masa kerja seseorang merupakan salah satu indikator kecenderungan para pekerja dalam berbagai segi organisasional seperti, produktivitas kerja dan daftar kehadiran. Karena semakin lama seseorang bekerja ada kemungkinan untuk mereka mangkir atau tidak masuk kerja disebabkan karena kejenuhan.

b. Kepribadian

Kepribadian seseorang juga dapat dipengaruhi motivasi kerja seseorang karena kepribadian sebagai keseluruhan cara yang digunakan oleh seseorang untuk bereaksi dengan orang lain.

c. Persepsi

Interpretasi seseorang tentang kesan sensorinya mengenai lingkungan sekitarnya akan sangat berpengaruh pada perilaku yang pada gilirannya menentukan faktor-faktor yang dipandang sebagai faktor organisasional yang kuat.

d. Kemampuan Belajar

Belajar adalah proses yang berlangsung seumur hidup dan tidak terbatas pada pendidikan formal yang ditempuh seseorang diberbagai tingkat lembaga pendidikan. Salah satu bentuk nyata dari telah belajarnya seseorang adalah perubahan dalam persepsi, perubahan dalam kemauan, dan perubahan dalam tindakan.

e. Nilai-nilai yang dianut

Sistem nilai pribadi seseorang biasanya dikaitkan dengan sistem nilai sosial yang berlaku di berbagai jenis masyarakat dimana seseorang menjadi anggota.

f. Sikap

Sikap merupakan suatu pernyataan *evaluative* seseorang terhadap objek tertentu, orang atau peristiwa tertentu. Artinya sikap merupakan pencerminan perasaan seseorang terhadap sesuatu.

g. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang yang positif terhadap kehidupan organisasional.

h. Kemampuan

Kemampuan dapat digolongkan atas dua jenis yaitu kemampuan fisik dan kemampuan intelektual. Kemampuan fisik meliputi kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang bersifat teknis, mekanistik dan repetitif, sedangkan kemampuan intelektual meliputi cara berfikir dalam menyelesaikan masalah.

## 7. Pandangan Motivasi

Beberapa pandangan manajer tentang model motivasi menurut Hasibuan dalam Maulina (2015:18)

a. Model Tradisional

Untuk memotivasi bawahan agar gairah bekerjanya meningkat dilakukan dengan sistem insentif yaitu memberikan insentif material kepada karyawan yang berprestasi baik. Semakin berprestasi maka semakin banyak balas jasa yang diterimanya. Jadi motivasi bawahan untuk mendapatkan insentif (uang-barang).

b. Model Hubungan Manusia

Untuk memotivasi bawahan supaya gairah bekerjanya meningkat, dilakukan dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna serta penting. Sebagai akibatnya karyawan mendapatkan beberapa kebebasan membuat keputusan dan kreativitas dalam melakukan pekerjaannya. Dengan memperhatikan kebutuhan material dan non material karyawan maka motivasi bekerjanya akan meningkat pula. Jadi motivasi karyawan adalah untuk mendapatkan kebutuhan material dan nonmaterial.

c. Model Sumber Daya Manusia



Karyawan di motivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang atau barang atau keinginan akan kepuasan saja, tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti. Menurut model ini karyawan cenderung memperoleh kepuasan dari prestasi kerja yang baik. Karyawan bukanlah berprestasi baik karena merasa puas, melainkan termotivasi oleh rasa tanggung jawab yang lebih luas untuk membuat keputusan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Jadi untuk memotivasi bawahan dilakukan dengan memberikan tanggung jawab dan kesempatan yang luas bagi mereka untuk mengambil keputusan dalam menyelesaikan masalah.

## **6. METODELOGI PENELITIAN**

### **a. Ruang Lingkup Penelitian**

Dalam penelitian ini, penulis membatasi ruang lingkup penelitian agar dalam pembahasan permasalahan akan lebih terarah dan tidak terjadi penyimpangan. Penulis melakukan penelitian mengenai peranan motivasi menurut hierarki teori kebutuhan pada PT. Sri Varia Wisata Palembang.

### **b. Jenis dan Sumber Data Penelitian**

#### **A. Jenis Data**

##### **1. Data Primer**

Yaitu data yang dikumpulkan secara langsung dari objek yang diteliti dengan cara membuat kuesioner yang disebarkan kepada karyawan PT. Sri Varita Wisata Palembang

##### **2. Data sekunder**

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi. Data sekunder dalam penelitian ini didapatkan melalui karya ilmiah penelitian sebelumnya yaitu laporan akhir dan data yang diterbitkan oleh perusahaan yaitu artikel yang memuat profil perusahaan.

#### **B. Sumber Data**

1. Didapat dari literatur-literatur serta wawancara langsung dengan pegawai PT Sri Varita Wisata Palembang.
2. Studi kepustakaan yang berhubungan dengan kasus yang diteliti.
3. Studi dan disiplin ilmu lainnya yang mendukung dan mempunyai hubungan dengan kasus yang diteliti.

**c. Metode Pengumpulan Data**

**a. Riset Lapangan (*Field Research*)**

**1. Pengamatan (*Observation*)**

Yaitu melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti serta pencatatan data-data yang diperlukan di dalam penyusunan laporan ini.

**2. Wawancara (*Interview*)**

Yaitu dengan mengadakan tanya jawab lisan dan dialog langsung dengan pihak-pihak terkait dengan pokok-pokok bahasan yang berwenang memberikan informasi tentang keadaan PT Sri Varia Wisata Palembang.

**3. Kuesioner**

Yaitu cara mengumpulkan data dengan memberikan dan mengajukan pertanyaan yang telah disiapkan kepada karyawan yang bersangkutan dari jawaban itulah penulis dapat melengkapi data dan menarik kesimpulan.

**b. Studi Kepustakaan (*Library Research*)**

Pada metode ini penulis memanfaatkan sumber-sumber tertulis lain dengan mempelajari dan mengumpulkan teori yang digunakan dalam pembahasan dari buku-buku literatur yang berhubungan dengan permasalahan-permasalahan yang ada dan dijadikan sebagai landasan teori untuk pembahasan selanjutnya.

#### d. **Analisa Data**

##### 1. Metode Kualitatif

Adalah data yang tidak dapat diukur dalam skala numerik. Namun karena dalam statistik semua data harus dalam bentuk angka, maka data kualitatif umumnya dikuantitatifkan agar formulasi statistik dapat dipergunakan. Caranya adalah dengan mengklasifikasikannya dalam bentuk kategori (Yusi dan Idris, 2009:102).

##### 2. Metode Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang diukur dalam suatu skala numerik atau angka (Yusi dan Idris, 2007:102). Analisis pada penulisan ini yaitu dengan mengumpulkan data yang diperoleh dari kuesioner dengan menggunakan pembobotan skala *likert*.

#### **Skala *Likert***

Menurut Riduwan dan Akdon (2013:16), skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala sosial, adapun pertanyaan atau pernyataan dalam skala *likert* dapat diberi skor sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS)	= 5
Setuju (S)	= 4
Netral (N)	= 3
Tidak Setuju (TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1

Untuk mengelolah data kuantitatif dalam penelitian ini, penulis menggunakan perhitungan secara persentase. Metode ini penulis gunakan untuk menghitung persentase jawaban kuesioner yang di bagikan kepada karyawan PT Sri Varia Wisata Palembang. Menurut Riduwan dan Akdon (2013:18), rumus persentase dan kriteria interpretasi skor adalah sebagai berikut:

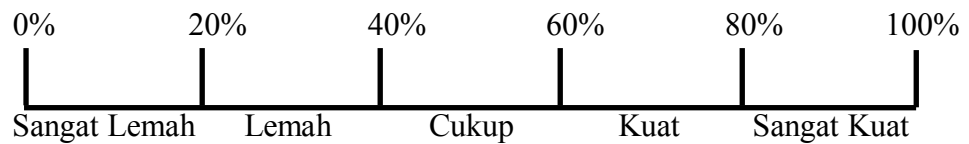
$$IS = \frac{\text{Total Skor Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

Keterangan:

IS : Interpretasi Skor

Total Skor Penelitian : Jawaban Responden x Bobot Nilai (1-5)

Skor Ideal : Skala Nilai Tertinggi x Jumlah Responden



Keterangan: Kriteria interpretasi skor

Skor (0% - 20%) = Sangat Lemah

Skor (21% - 40%) = Lemah

Skor (41% - 60%) = Cukup

Skor (61% - 80%) = Kuat

Skor (81% - 100%) = Sangat Kuat

#### **e. Populasi dan Sampel**

Dalam Penelitian ini, penulis mengambil sampel dengan menggunakan teknik *non probability sampling* salah satunya dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2007:91) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah relative kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sample jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

PT Sri Varita Wisata memiliki 30 Karyawan Tetap dan 93 Karyawan TKNO (Tenaga Kerja Non Organik), dimana Karyawan TKNO ini merupakan karyawan outsourcing.

Jadi penulis hanya mengambil populasi dari Karyawan Tetap pada PT Sri Varita Wisata, dan mengambil sampel sebanyak 30 karyawan.

### **7. SISTEMATIKA PENULISAN**

Sistematika penulisan ini dimaksudkan untuk dapat memberikan sedikit gambaran mengenai isi Laporan Akhir secara ringkas dan jelas, sehingga antara bab yang satu dengan bab yang lain akan saling berhubungan. Adapun perincian sistematika penyusunannya adalah sebagai berikut:

#### **BAB I            PENDAHULUAN**

- 1.1. Latar Belakang Pemilihan Judul
- 1.2. Rumusan Masalah
- 1.3. Ruang Lingkup Pembahasan
- 1.4. Tujuan dan Manfaat Penulisan
  - 1.4.1. Tujuan
  - 1.4.2. Manfaat
- 1.5. Metodologi Penelitian

- 1.5.1. Ruang Lingkup Penelitian
- 1.5.2. Jenis dan Sumber Data Penelitian
- 1.5.3. Metode Pengumpulan Data
- 1.5.4. Populasi dan Sampel
- 1.5.5. Analisa Data
- 1.6. Sistematika Penulisan

## **BAB II            TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1. Motivasi**

- 2.1.1. Pengertian Motivasi
- 2.1.2. Teori Motivasi
- 2.1.3. Unsur-unsur Penggerak Motivasi
- 2.1.4. Jenis-jenis motivasi
- 2.1.5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi
- 2.1.6. Pandangan Motivasi

### **2.2. Kepuasan kerja**

- 2.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja
- 2.2.2. Teori Kepuasan Kerja
- 2.2.3. Faktor Penentu Kepuasan Kerja
- 2.2.4. Indikator Kepuasan Kerja
- 2.2.5. Pengukuran Kepuasan Kerja
- 2.2.6. Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi

## **BAB III            KEADAAN UMUM PERUSAHAAN**

- 3.1. Sejarah Singkat PT. Sri Varita Palembang
- 3.2. Sturktur Organisasi dan Pembagian Tugas
  - 3.2.1 Struktur Organisasi
  - 3.2.2 Pembagian Tugas
- 3.3. Visi dan Misi Perusahaan
  - 3.3.1. Visi

### 3.3.2. Misi

## **BAB IV ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN**

4.1. Analisa Hasil Perhitungan Kuesioner

4.2. Peranan Motivasi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Sri Varita Palembang

4.3. Upaya-upaya yang dilakukan PT. Sri Varita Palembang untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1. Kesimpulan

5.2. Saran

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## **8. JADWAL PENULISAN**

Adapun jadwal kegiatan pembuatan Laporan Akhir ini yang akan penulis laksanakan, adalah sebagai berikut:

No.	Kegiatan	Bulan															
		Maret				April				Mei				Juni			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1	PROPOSAL PERBAIKAN																
2	BAB I PERBAIKAN																
3	BAB II PERBAIKAN																
4	BAB III																

	PERBAIKAN																
5	BAB IV PERBAIKAN																
6	BAB V KESIMPULAN & SARAN																
7	KESELURUHAN																
8	PENGGAANDAN																

## 9. ESTIMASI BIAYA PENULISAN

Rincian/estimasi biaya yang dibutuhkan dalam penyusunan Laporan Akhir ini adalah sebagai berikut:

1. Kertas A4, 80 gram 1 rim	Rp 40.000
2. Tinta Printer	Rp 60.000
3. Flasdisk 1 buah	Rp 150.000
4. Map Plastik 3 buah	Rp 25.000
5. Fotocopy	Rp 90.000
6. Penggandaan Proposal	Rp 20.000
7. Penjilidan Proposal	Rp 10.000
8. Biaya Transportasi	Rp 150.000
9. Penggandaan dan Penjilidan Laporan Akhir	
a. Biaya fotocopy 4 rangkap @40.000	Rp 160.000
b. Biaya penjilidan 4 buah @35.000	<u>Rp 105.000</u>
Total	Rp 810.000



## DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. Hani. 2008. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. Liberty: Yogyakarta
- Hasibuan. 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kusdyah, Ike Rachmawati. 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Maulina. 2015. **Peranan Motivasi dalam Upaya Meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Perpustakaan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan**. Palembang: Politeknik Negeri Sriwijaya.
- Rivai, Veithzal. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan**. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan**. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P dan Mary, Coulter. 2007. **Manajemen Edisi Kedelapan Jilid 2**. Jakarta: PT Indeks.
- Sukoco, Badri Munir. 2007. **Manajemen Administrasi Perkantoran Modern**. Surabaya: Erlangga.
- Yusi, Syahirman dan Umiyati, Idris. 2010. **Statistika untuk Ekonomi dan Penelitian**. Palembang: Citrabooks Indonesia.
- Yusi, Syahirman dan Umiyati, Idris. 2009. **Metodologi Penelitian Ilmu Sosial Pendekatan Kuantitatif**. Bumi Sriwijaya: Citrabooks Indonesia.